Expediente: **115/19**
Carátula: **ROMERO RAMON VALENTIN C/ ANTONIO CRUZ E HIJOS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CÁMARA DEL TRABAJO SALA II C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/08/2023 - 05:02**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27106867947 - ROMERO, RAMON VALENTIN-ACTOR
20305394999 - ANTONIO CRUZ E HIJOS S.R.L., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL C.J.C., -TERCERISTA
27205579198 - CRUZ, EDUARDO RUBEN-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Excma. Cámara del Trabajo Sala II C.J.C.

ACTUACIONES N°: 115/19

H20912518650

JCGP

JUICIO:ROMERO RAMON VALENTIN c/ ANTONIO CRUZ E HIJOS S.R.L. s/ COBRO DE PESOS – Expte. N° 115/19

CONCEPCION. Fecha dispuesta al pie

VISTOS: En la ciudad de Concepción, Provincia de Tucumán, Argentina, a los días del mes de Agosto de 2023, se reúnen en acuerdo los señores Vocales de esta Cámara de Apelaciones del Trabajo, doctores Malvina María Seguí y Pedro Patricio Stordeur, para conocer y decidir el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en los autos caratulados " ROMERO RAMON VALENTIN VS ANTONIO CRUZ E HIJOS S.R.L. S/COBRO DE PESOS", Expte. N° 115/19. Practicado el sorteo de ley para determinar el orden de la votación (artículo 113 C.P.L.), dio el siguiente resultado: preopinante Doctor Pedro Patricio Stordeur y segundo vocal Doctora Malvina María Seguí. Integrado el tribunal, y

CONSIDERANDO

El señor vocal preopinante Pedro Patricio Stordeur, dijo:

1- Que por sentencia n° 55 de fecha 29/03/2023, dictada por el señor Juez subrogante del Juzgado del Trabajo Laboral de la Primera Nominación del Centro Judicial Concepción, se resolvió admitir la demanda interpuesta por Ramón Valentín Romero en contra de la demandada, imponiendo las costas a la vencida.

Contra dicha sentencia la parte demandada interpuso recurso de apelación en fecha 3/04/2023, el cual fue concedido mediante providencia en fecha 20/04/2023. La demandada expresa agravios en fecha 24/04/2023, cuyo traslado contesta la parte actora en fecha 05/05/2023, ordenándose la elevación de las actuaciones a esta Cámara.

Elevada la causa, se integra el Tribunal y se llaman autos para sentencia mediante proveído de fecha 10/05/2023. Cumplidas las diligencias previas, queda el recurso de apelación en condiciones de ser resuelto.

1.1- Antecedentes del caso:

Relata el actor que la demandada Antonio Cruz e Hijos SRL se dedica al cultivo y cosecha de caña de azúcar, con domicilio legal en San Martin N°885 de la ciudad de Concepción. Que ingresó a trabajar para ella el día 04/01/2000; que es contador y que se desempeñaba en la categoría de “Administrativo E”, efectuando tareas de liquidación de sueldos y jornales, confección y presentación de declaraciones juradas, contribuciones al sistema previsional, presentaciones ante AFIP en caso de inspecciones, verificaciones y otros trámites. Señala que no estaba a su cargo el pago de impuestos, tasas ni contribuciones que se generaban por la actividad de la demandada; que la modalidad de la relación era permanente, y en cuanto a la jornada de trabajo afirma que no tenía días ni horarios fijos de prestación de tareas y las efectuaba en su estudio contable sito en Cayetano Ferro N° 316 de la ciudad de Concepción, y que no recibió perfeccionamiento o capacitación alguna.

Expresa que en fecha 28/03/2019 envía TCL a su empleador a fin de que aclare su situación laboral invocando un despido verbal sucedido días antes. Que la accionada responde en fecha 01/04/2019 negando los términos de la misiva e intima al actor a presentarse con la documentación de la empresa, a fin de que se le efectúe el control de sus tareas y su correcto cumplimiento, bajo apercibimiento de incurrir en pérdida de confianza y abandono de su puesto de trabajo. Que en fecha 04/04/2019 comunica a su empleador que la documentación requerida se encuentra a su disposición y le será entregada en el lapso de 6 días hábiles en su estudio contable. Que en respuesta, la demandada le remite misiva en fecha 09/04/2019 negando despido verbal. Que el 11/04/2019 remite telegrama ley a la accionada afirmando que su misiva del 09/04/2019 resulta contradictoria, ya que se le exige entregar documentación perteneciente a la empresa para ejercer el control de su actividad, lo cual implica que se le está negando la posibilidad de ejercer la actividad que venía desarrollando desde el 01/04/2000, e intima a que se le reintegre a sus funciones habituales como contador de la firma, bajo apercibimiento en caso de negativa o silencio de considerarse despedido. Que mediante misiva del 16/04/2019 la firma accionada lo intima nuevamente a presentarse en el domicilio de la misma y acompañar la documentación que le fuera requerida para el control correspondiente en el plazo de 48 hs., bajo apercibimiento de despido por abandono de su puesto de trabajo y/o pérdida de confianza. Que frente a ello mediante TCL del 17/04/2019 expresa que se efectuaron presentaciones de DDJJ previsionales e impositivas por internet en el sistema de AFIP, (tarea que cumplía personalmente), lo que implica una falta de otorgamiento de tareas, y les informa que la documentación requerida fue consignada en la escribanía de Catalina Minniti; a su vez intima a fin de que se le reintegren sus funciones habituales. Que en respuesta la demandada le remite carta documento en fecha 22/04/2019, en la cual rechaza la misiva del actor, y asimismo señala que se tomó conocimiento de la pérdida de documentación de la firma, conforme sus dichos y nota dejada en la escribanía consignante, lo cual jamás fue informado a su parte, por lo que debe rendir cuentas de tal situación cuanto antes, y de todo lo actuado como contador de la firma; asimismo se reintegre a su puesto de tareas, reiterando el apercibimiento de su anterior misiva.

Que frente a ello cursa telegrama en fecha 24/04/2019 en el que señala que sus tareas son ejercidas en su estudio y sin horario fijo, por lo que no corresponde que lo intime a presentarse en el lugar y horario que cumplen otros empleados de la firma, y pone su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora en las condiciones y con la modalidad que se desarrolló la relación laboral desde el inicio, bajo apercibimiento en caso de negativa o silencio de considerarse despedido por violación a los arts. 7, 9, 12, 78 y 242 LCT. Que el 26/04/2019 es despedido por su empleadora, quien funda tal decisión en la actitud reticente y de mala fe asumida en contradicción a las órdenes impartidas, haciendo denuncia del contrato de trabajo por la injuria que causa a la empresa por pérdida de confianza y ponen la liquidación final a su disposición. Que el 03/05/2019 el actor rechaza las causales de despido invocadas en la misiva, negando las mismas.

En su responde la demandada, luego de efectuar negativa general y particular de las afirmaciones hechas en la demanda, relata su versión de los hechos expresando que es una firma dedicada a la agricultura (cultivo y cosecha de caña de azúcar) y que sus socios son los señores Ángel Hernán Cruz, Rubén Eduardo Cruz y Carlos Antonio Cruz. Que el actor comenzó a desempeñarse como contador de la firma en el año 2000; que los dueños de la empresa son agricultores y no poseen conocimientos en temas contables, bancarios y tributarios, que depositaron toda su confianza en el

profesional que los asesoraba y llevaba la parte contable de la empresa. Afirma que el actor inventó un despido verbal sin expresar quién lo había realizado, y luego en la demanda dijo que fue el socio Rubén Cruz. Sostiene que los incumplimientos del actor fueron: a) desobediencia clara a la manda de presentarse en la oficina de la sociedad para dar explicaciones referidas a sus labores; b) negativa a presentar la documentación contable y tributaria de la empresa ante el formal requerimiento; c) demora injustificada y perjudicial de entrega de documentación; d) pérdida de documentación de la firma denunciada por el mismo accionante y e) incumplimientos por ante la AFIP de obligaciones formales y/o materiales a su cargo, y que todos ellos justificaron el despido por pérdida de confianza. Impugna planilla de rubros indemnizatorios. Opone excepción de falta de legitimación activa y falta de acción.

2- A continuación se reseñan los motivos del recurso de apelación deducido por la parte demandada.

En sus agravios la parte recurrente expresa que la sentencia en crisis adolece de falta de motivación y de arbitrariedad, lo que se evidencia en el análisis fáctico y la valoración del plexo probatorio rendido en autos; sostiene que en la sentencia de grado no se valoró la prueba aportada por su parte.

Que le agravia la sentencia en crisis al expresar que “ El conflicto se inició cuando la empleadora colocó al actor en estado de incertidumbre al ser despedido verbalmente por el socio Rubén Cruz, hecho que no pudo ser probado por el actor. A su vez, la demandada acusa al actor de faltar a sus obligaciones de concurrencia a las oficinas de la empresa, entrega de documentación y falta de cumplimiento en sus tareas. Sin embargo, observo de la prueba analizada (instrumental, informativa y pericial contable) que la firma demandada no proporcionó la documentación e información necesaria que el actor necesitaba para cumplir sus funciones y le encomendó a un tercero dicha tarea. Conforme pruebas desplegadas en la causa, se observa el vaciamiento de las funciones del actor, cuando la empresa demandada presentó declaraciones juradas del período marzo 2019 invadiendo las funciones del contador de la firma. Respecto a los hechos contenidos en la comunicación de despido, referente a la aplicación de multas, éstas eran de conocimiento de la empresa accionada desde la fecha en que ocurrieron (julio 2017) cuando se efectuó la inspección. Y los embargos ocurrieron por el incumplimiento del plan de pagos. Todas esas cuestiones no son atribuibles al actor como indica el accionado (...). La realidad es que la sociedad demandada es una empresa agrícola de gran magnitud y el actor, por más profesional que sea, carece de la potestad para conducir la empresa, fijar sus políticas y establecer sus fines. Las declaraciones juradas de la empresa, eran efectuadas por el contador con la documentación que la demandada le enviaba a su oficina a través de otro empleado (según testimonial CPD N°2). La documentación requerida al actor fue puesta a disposición de la empresa en la escribanía de Catalina Minniti. Observa este sentenciante, que ninguna de las causales expuestas en la comunicación de despido fue acreditada por la demandada, como así tampoco las responsabilidades que le asignan al actor. Los hechos contenidos en la comunicación de despido de fecha 29/04/2019 no fueron constatados fehacientemente en la causa, como tampoco logró demostrar la autoría del actor en los hechos que le atribuye como propios. De las constancias de autos, no surge el acompañamiento de prueba alguna por parte de la firma accionada, que demuestre la existencia de una conducta antijurídica, atribuida al actor, que verifique la existencia de una injuria grave y pérdida de confianza, y que constituya una causal impeditiva de la prosecución del vínculo. Concluyo que en la especie, no puede tenerse por demostrada la conducta injuriosa del señor Romero, por no estar probadas las causas imputadas, como causales del distracto. Tal situación autoriza a tener por injustificado el despido directo, producido mediante CD del 29/04/2019 y a declarar procedentes las indemnizaciones de ley correspondientes. Así lo declaro”

Que en el párrafo transcripto “ se ve plasmada la arbitrariedad de la sentencia en crisis, en el equivocado razonamiento del Juez Aquo, quien no analizó el “iter” secuencial del comportamiento previo del accionante de autos ni de esta parte (directamente no se analizó el intercambio epistolar) antes, durante y al finalizarse la relación laboral; y así llegó a fundar aparentemente la sentencia en crisis en este único párrafo (ut supra transcripto). No hizo un análisis de las específicas circunstancias denunciadas en este proceso, para resolver como lo hizo, ya que, por un lado afirma que “El conflicto se inició cuando la empleadora colocó al actor en estado de incertidumbre al ser despido verbalmente...”, negado por esta parte desde siempre, y que luego seguidamente expresa en la sentencia que el mismo hecho no pudo ser probado por el actor”.

Que aquí comienza el primer yerro central y contradicción de la sentencia dictada por el a quo, ya que al no haberse probado la existencia del despido verbal -según el propio sentenciante lo considera- se debió considerar infundada e inexistente la postura inicial del actor, de haber sido despedido verbalmente; que por ello, no existió el hecho objetivo denunciado falazmente y que sería el justificante del comienzo del intercambio epistolar.

Que al recibir su parte un telegrama obrero aduciendo un despido verbal, contestaron negando el mismo por inexistente, y se solicitó al accionante que se presentase en las oficina de la firma, trayendo consigo la documentación que el mismo poseía a fin de brindar explicaciones; que se lo citó expresamente para el día 05/04/2019 a las 9 hs. a la oficina sita en calle San Martin n.° 885 de la ciudad de Concepción, a tal fin; que de tal citación se efectúo una constatación notarial, agregada a estos autos, a fs. 71 del expediente en soporte papel, la cual arrojó como resultado la ausencia del Sr. Romero, quien luego pretendió escudarse en una suerte de excusa de estar ocupado por ser síndico en un concurso preventivo, y que no se le aclaró el supuesto despido verbal, pero agrega el Sr. Romero que la documentación que se le requería se encontraba a nuestra disposición y nos sería entregada en el plazo de 6 días en el estudio contable sito en Cayetano Ferro 316 de esta ciudad.

Que jamás su parte “ le solicitó que entregase documentación alguna a secas, lo que se le peticionó es que se presentase con la documentación y se le explicase a los socios de la firma cuál era la situación existente, debido a la falsedad del despido verbal comunicado mediante telegrama obrero; pedido común a cualquier empleado y/o profesional de ciencias económicas y de los cuales (los libros y documentación) los socios de la firma, no sabrían leer ni entender la materia contable, ya que no tienen conocimiento alguno en la ciencia, conforme se manifestara al momento de contestar la demanda de autos”.

Que es el propio actor de autos a través de su relato y de la epistolar antes mencionada quien reconoce que él tenía la documentación contable de la empleadora, por lo que resulta desacertada la afirmación del a quo que refiere a un quite de documentación y tareas que no fue probado por el accionante; que en este punto el fallo expresa: “ Sin embargo, observo de la prueba analizada (instrumental, informativa y pericial contable) que la firma demandada no proporcionó la documentación e información necesaria que el actor necesitaba para cumplir sus funciones y le encomendó a un tercero dicha tarea...”

Que su parte “... no podía proporcionar la documentación, ya que la tenía en su poder el accionante de autos, (que luego fuera puesta en una escribanía para su retiro, sumado a una pérdida de la misma conforme denuncia acompañada a este proceso - a fs. 70 expte. soporte papel- la cual posee dos fechas distintas en su encabezado y al pie -18/09/2018 y 04/09/2018- que fuera presentada por el actor de autos) como justificante de no tener los libros e instrumental que detalla en la misma”, circunstancia que jamás comunicó a su parte en el momento oportuno.

Que luego continuaron las intimaciones a que se presentase a explicar lo que sucedía, y que y continuó afirmando sobre un vaciamiento de tareas y un despido verbal que no fueron tales. Alega el apelante que es algo normal pedir explicaciones con libro en mano de la situación de la empresa al contador de años de la misma, y que ello no se traduce en injuria o maltrato. Que resulta evidente que, frente a dicha situación, buscó escudarse en supuestos contradictorios y en un despido verbal, no probado, que su parte rechazó desde la primera vez que se invocó el mismo.

Que finalmente, y ante la actitud reticente y de mala fe, transcurrido casi un mes de intercambio epistolar, su parte, al haberse fracturado y perdido la confianza en el actor, sumado a todos los incumplimientos a sus obligaciones como Contador de la firma y empleado, da por finalizada la relación laboral aduciendo las siguientes causales expresadas en la misiva rupturista que se describieron específicamente al contestar demanda: a. no cumplir las órdenes impartidas por el empleador, e inventar todo tipo de supuestos, como ser despido verbal, no dación de tareas, excesivo ius variandi, con evasivas de mala fe; b. incumplir las ordenes específicas de presentarse a dar explicaciones y a su vez acompañar documentación contable para su control y c. no presentarse y cumplir con lo ordenado, habiendo sido indicado el día y hora para ello (por carta documento de fecha 01/04/2019, luego en fecha 09/04/19, 16/04/19, 22/04/19) escondiéndose maliciosamente en infundados reclamos.

Que fue probado en autos -y no contemplado por el a quo- que el actor jamás se presentó a dar explicación alguna, ni hacerse presente junto a la documentación en su poder a las oficinas de la firma, a sabiendas de lo que la dinámica comercial exige; que el mismo reconoce que poseía la

misma -y que fuera depositada en escribanía y también en parte extraviada- por lo que no puede haber quite de la misma ni de tareas; que los incumplimientos formales de su profesión surgen del informe de AFIP obrante en el CPD n°4.

Que de las pruebas obrantes en la causa surge que las realizaba desde su domicilio, y que conforme surge de la prueba testimonial aportada, los Sres. Carrazana, y Quiroga, expresaron “ que el contador de la firma era el Cr. Romero, que él llevaba todos los asuntos, que él preparaba toda las presentaciones impositivas, liquidación de sueldo, facturas, etc”, “ toda la documentación la tenía él” y “ que no estaba con nosotros, sino en su estudio contable”. Que esto refuerza la verdad del caso, respecto a que el actor tenía en su poder la documentación de la firma y hubiera podido explicar a los socios de la firma de las novedades, lo cual no cumplió, y que no pudo existir ni haber quita de documentación ni de tareas.

Que “ debe ponderarse la particular característica de las prestaciones del accionante en autos, que cómo contador desde su oficina manejaba los temas concernientes de la firma, no tenía que cumplir horarios de entrada y salida; y que si mis mandantes estaban procediendo incorrectamente (quitando tareas o similar), tuvo que expresarlo primeramente, y no inventar un despido para luego, como vaga defensa, pretender introducir este supuesto”.

Que a su vez, tampoco se podía tomar otra actitud con el mismo -suspenderlo u otra sanción-, ya que por el tipo de prestación y su continuidad del día a día, se le solicitó que se hiciera presente en las oficinas y que explicase lo que estaba sucediendo, y nada de ello se hizo; era este esclarecimiento necesario y como práctica habitual o normal. Transcribe arts. 62 y 63 de la LCT.

Que de dichas normas, en contraste con la conducta del accionante en el caso que nos ocupa, se evidencia que el actor no obró con buena fe, menos aún colaboración o solidaridad, y que fue su actitud la que culminó justificando su despido.

Que erróneamente expresa el sentenciante “ que ninguna de las causales expuestas en la comunicación de despido fue acreditada por la demandada” y continúa “ como así tampoco las responsabilidades que le asignan al actor”.

Que las causales expuestas surgen de la prueba antes descripta, además de que las mismas tienen su origen en el propio relato del accionante de autos. Que su parte acreditó a través de la prueba testimonial las condiciones de trabajo del accionante, y que la prueba informativa arrojó que no existió denuncia alguna de pérdida de documentación, ni ante la dirección de Personas Jurídicas oficio N° 1007, ni en el Colegio de Graduados en Ciencias Económicas; que esto demuestra que sumado a la desidia en no presentarse a brindar las explicaciones pertinentes, no tuvo ninguna diligencia para enmendar los errores cometidos y reconocidos por él mismo; que por ello no surge del fallo que se hiciera un análisis detallado de la plataforma probatoria de autos, por lo que la misma carece de fundamentación. Cita art. 2 del NCPCCT aplicable al fuero y doctrina que considera aplicable.

Que por otra parte expresa el a quo que “ el accionante no era responsable de llevar adelante la empresa”, y que esa no fue una cuestión traída a debate durante el presente caso, ni su parte le endilgó culpa por ello; pero sí que era responsable el Sr. Romero de llevar adelante la contaduría de la firma en su totalidad, desde facturas, boletas, recibos, etc.

Que “ no existe justificativo en el obrar, por el cual un contador y empleado infiel mienta sobre un despido verbal, no asista a una reunión con sus clientes para dar explicaciones, acto seguido deposite la documentación de la firma en una escribanía y además refiera a una pérdida de instrumental años antes, cuando se le solicita su exhibición, se le requirió por lo menos 4 veces por diversas Cartas Documentos (de los días 01/04/19, 09/04/19, 16/04/19 y 22/04/19) y tantas llamadas telefónicas sin contestación alguna. Entendemos que estos son hechos per se injuriantes y que producen la pérdida del creer, el del confiar a futuro, en un empleado capacitado e instruido”.

Cita doctrina y jurisprudencia que considera aplicable.

Asimismo se agravia de las costas impuestas a su parte y los honorarios regulados.

Por su lado, la parte actora contesta agravios, mediante presentación efectuada en fecha 5/5/2023.

3- El recurso interpuesto cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los artículos 122 y 124 del C.P.L., por lo que corresponde su tratamiento.

3.1- En primer lugar cabe recordar que el Tribunal no se encuentra obligado a seguir al recurrente en todas y cada una de las cuestiones y argumentaciones que propone a consideración de la Alzada, ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan sólo aquellas conducentes para decidir el caso y que basten para dar sustento a un pronunciamiento válido (CS Fallos, 258:304; 262: 222; 263:30 y Santiago Carlos Fassi, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación comentado, anotado y concordado", t. I, Ed. Astrea, Bs. As. 1971, pp. 277/278).

Asimismo se debe tener presente que la expresión de agravios hecha por el apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, ya que este no está facultado constitucionalmente para suplir el déficit argumental o las quejas no deducidas. El Tribunal sólo puede conocer en los específicos agravios propuestos al fundar la apelación, estándole vedado el examen de aspectos que han quedado consentidos por las partes por no ser incluidos en el catálogo de las críticas al fallo (conforme art. 717 in fine CPCC de la Nación; Podetti J. R., Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral, “Tratado de los Recursos”, p. 152; Palacio, L. y Alvarado Velloso, A., “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación – Explicado y Anotado jurisprudencial y bibliográficamente”, T. 6, pp. 421/422).

3.2- Conforme surge de la reseña efectuada en el punto 2, la parte demandada se agravia de la valoración efectuada por el Juez de grado de la prueba incorporada a la litis, que lo llevaron a concluir que el despido del actor dispuesto por la empleadora en fecha 29/04/2019 resulta injustificado.

Surge de autos que el Sr. Juez Aquo resuelve hacer lugar a la demanda promovida por el actor en contra del demandado, condenando a este último a abonar a aquél los rubros indemnizatorios resultantes del despido injustificado. Para ello concluye que “De las constancias de autos, no surge el acompañamiento de prueba alguna por parte de la firma accionada, que demuestre la existencia de una conducta antijurídica atribuida al actor, que verifique la existencia de una injuria grave y pérdida de confianza, y que constituya una casual impeditiva de la prosecución del vínculo. Concluyo que en la especie, no puede tenerse por demostrada la conducta injuriosa del señor Romero, por no estar probadas las causas imputadas, como causales del distracto. Tal situación autoriza a tener por injustificado el despido directo, producido mediante CD del 29/04/2019 y a declarar procedentes las indemnizaciones de ley correspondientes ”.

Analizados los argumentos del recurrente con los fundamentos del fallo atacado y los antecedentes del caso, adelanto mi opinión de que el recurso intentando debe prosperar, conforme las siguientes consideraciones.

En primer término corresponde analizar la justificación del despido directo con expresión de causa dispuesto por el empleador Antonio Cruz e Hijos SRL. En este sentido, corresponde calificar a la injuria como la conducta (acto u omisión) de una de las partes que afecta el vínculo laboral de un modo tal que justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal motivación. La entidad de tal afectación es habitualmente identificada como la proporcionalidad entre el acto y la sanción. Además es necesario que la respuesta sea contemporánea u oportuna. (conf. Mario E. Ackerman, Tratado de Derecho del Trabajo, T. IV, p. 193/194, Rubinzal Culzoni Editores).

La configuración de la injuria queda reservada a la apreciación del juzgador, quien con prudencia y teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias personales del caso, determinará si la alegada, por su gravedad e importancia tiene aptitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo, impidiendo la prosecución de la relación (conforme CCiv. Com. Lab. y de Min., Santa Rosa, La Pampa, 24/09/2001, citado por Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Alberto J. Maza, T. III, pág. 379, editorial La Ley). Requiere además, la ley, para admitir una causa de despido dos requisitos: 1) que la comunicación de la causa sea escrita y 2) que sea explicativa, de tal modo que a partir de dicha comunicación, el despedido pueda conocer sin ningún margen razonable de duda, cuales son los hechos que se le imputan como incumplimiento del contrato que justifique la rescisión, entendido esto con el alcance de que deben quedar claros los hechos y las circunstancias, sobre todo de cuánto y cuándo ocurrieron esos hechos.

Examinada la cuestión traída a estudio de esta Alzada, se constata que la parte demandada despidió al Sr. Ramón Valentín Romero por medio de carta documento con fecha de imposición el 26/04/2019 (receptada el día 29/04/2019 cfr. informe del correo obrante en actuaciones digitales de fecha 09/08/2021 en CPA 2), en los siguientes términos: “... Ud. no cumple con las órdenes impartidas por mi mandante, e inventa todo tipo de supuestos, como ser despido verbal, no dación de tareas, excesivo ius variandi, con evasivas de mala fe su maniobra se efectúa, para esconder sus

incumplimientos laborales, entre ellos existen serias faltas de su parte en la presentación de declaraciones juradas año 2015 (presentada en “0”) que luego recayeron en determinación de oficio, multas, y embargos, causando un perjuicio superior a $500.000; y cuanto más habrá por conocer en el futuro; por lo que su actuar es considerado culpa grave en su labor especifico como contador de la firma. Además, Ud. incumplió las órdenes específicas de presentarse a dar explicaciones y a su vez acompañar la documentación contable para su control, ello no significó quite de tareas o algo similar, únicamente y en uso del poder de dirección: se pretendía conocer y revisar la situación actual de la sociedad y de los socios; presentaciones contables, llevaduría de libros, razón de los embargos y procedimientos de la AFIP y Rentas, ahora sumado a un “extravío” que Ud. aduce de libros de mi mandante, sin haber realizado diligencia posterior alguna, únicamente recibimos negativas de su parte escudándose en falsos reclamos. Ud. no quiere presentarse a cumplir con lo ordenado, habiendo sido indicado el día y hora para ello (por carta doc de fecha 01/04/2019, luego en fecha 09/04/2019, 16/04/2019, 22/04/2019) escondiéndose maliciosamente en infundados reclamos; y cuando requirió el pago de sueldo mes de marzo 2019, pretende que sea dejada en una escribanía, evidenciando su actitud de no concurrir a su percepción, haciendo de cuenta que mi mandante, no es su empleador con las expresas facultades legales, de dirección y mando que posee. Esta actitud reticente y de mala fe, en total contradicción a claras órdenes impartidas, impide la prosecución de la relación laboral por la injuria que nos causa, por lo que hacemos denuncia del contrato de trabajo, con justa causa, por pérdida de confianza en su persona”.

Vale aclarar que las causales que constan en la notificación de despido referida constituyen en cuanto motivos fundantes del distracto la “fijeza” prejudicial de la cual este tribunal no puede apartarse en la dilucidación de la cuestión sometida a debate, las cuales debieron ser demostradas por la demandada, teniendo en cuenta que la parte accionante negó expresamente que ello haya ocurrido en la forma descripta por la demandada. Es decir, corría por cuenta exclusiva de la parte empleadora demostrar los hechos que ha considerado "injuriantes", que habrían provocado un sentimiento tal de "pérdida de confianza" en su dependiente, que tornaron imposible la prosecución de la relación laboral. Y, conforme a lo prescripto por el artículo 242 de la L.C.T., una vez determinada la existencia de aquellos hechos, correspondía al prudente juicio de la sentenciante apreciar si tenían o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral. A este respecto, resulta preciso destacar que “... La valoración de la injuria debe realizarla el juzgador teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, hecho que para constituir una justa causa de despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (t.o)” (CNTrab., Sala VIII, febrero 11-991 – Santagada, Juan c/ Hierromat S.A.: DT, 1991-A, 834).

Conforme a tales premisas, y en lo que refiere al análisis del objeto de la litis se vislumbra que los hechos imputados al dependiente, en que la parte accionada fundó su “pérdida de confianza”, se refieren puntualmente a no cumplir con las órdenes impartidas, incumplimientos laborales, faltas en la presentación de declaraciones juradas año 2015 (presentada en 0), incumplimientos de orden específica de presentarse a dar explicaciones y acompañar documentación contable para su control, extravío de libros sin haber realizado diligencia posterior alguna. Así las cosas, resulta necesario ponderar si los hechos atribuidos al actor constituyen injuria suficiente o no para impedir la prosecución del vínculo.

Del material probatorio incorporado a la causa, resulta relevante ponderar el intercambio epistolar cursado entre las partes previo al despido dispuesto por la empleadora, a fin de analizar la posición de las partes mantenida en el mismo. Así surge que en fecha 28/03/2019 el actor remite TCL intimando para que se aclare su situación laboral, invocando un despido verbal. En fecha 01/04/2019 la empleadora remite CD negando el despido verbal invocado y solicitando al actor que se presente en oficina de la empresa el día 05/04/2019 a 9 hs. con la documentación contable obrante en su poder bajo apercibimiento de considerar su reticencia a entregar la misma como una injuria grave que impide la prosecución de la relación laboral por la causal de pérdida de confianza en su persona; y en caso de no presentarse como incurso en abandono de trabajo. En respuesta a ello, en fecha 04/04/2019 el actor remite nuevo TCL rechazando en todos los términos la misiva de la empleadora, e informando que la documentación solicitada se encuentra a su disposición y le será entregada en un plazo de seis días hábiles en su domicilio contable -el cual denuncia- en el horario que indica, petición motivada en razón de ser síndico de un concurso radicado en el Centro Judicial de San Miguel de Tucumán de inmediato vencimiento, solicitando nuevamente que se aclare su situación laboral y se ratifique o rectifique el despido verbal. En fecha 9/04/2019 el empleador responde el antedicho TCL negando nuevamente el despido verbal y manifestando que su incomparencia a cumplir con lo peticionado implica una desobediencia clara a la orden impartida,

limitándose a señalar cuándo se debe buscar la documentación de su domicilio y no presentando la misma conforme instrucción impartida, lo que ocasiona perjuicio en su demora atento a los vencimientos en sueldos y aportes previsionales, por lo que informa que irá en su búsqueda ante la imposibilidad de su entrega, haciendo reserva de efectuar denuncia de contrato de trabajo por pérdida de confianza en caso de continuar con su reticencia. En fecha 11/04/2019 el actor remite nuevo TCL negando las afirmaciones de la accionada y expresando que la exigencia de entrega de documentación perteneciente a la empresa lo es a los efectos de ejercer el control de su actividad, lo que implica claramente la negativa de ejercer la actividad que venía desarrollando desde el 01/04/2000 la cual detalla y a la que me remito, señalando que la entrega solicitada de la documentación está relacionada directamente con su función en la empresa, lo que implica un vaciamiento de sus tareas, asimismo señala que la documentación solicitada se encuentra a disposición y será entregada el día 11/04/2019 en su domicilio contable de 18 a 19 hs., intimando a ratificar o rectificar despido verbal y aclarar su situación laboral. Frente a ello la accionada remite en fecha 16/04/2019 CD en el cual exige el cese de la actitud hostil y de falsos despidos verbales invocados, expresando que la relación laboral se encuentra vigente, que no fue despedido verbalmente, que además en deliberado incumplimiento a su directiva no presentó la documentación peticionada para el control correspondiente, ni se hizo presente en las oficinas de la firma e incluso envía telegrama con una alternativa de imposible cumplimiento (en el mismo día del envío del telegrama), por ello le ordena que por última vez se presente en el domicilio de la firma con la documentación requerida. Es así que en fecha 17/04/2019 el accionante remite nueva misiva negando las alegaciones de la accionada y manifestando que relación laboral se encuentra afectada desde el momento en que se le exige la entrega de la documentación impidiendo la ejecución de sus tareas habituales de contador de la empresa, lo que implica falta de otorgamiento de tareas y violación a lo dispuesto en el art 78 LCT negando haber incurrido en mala fe cuando expresó en su TCL del 11/04/2019 que la documentación se encontraba disponible desde ese mismo día, asimismo denuncia que la documentación requerida se encuentra a su disposición en escribanía Catalina Minitti en el horario de 8 a 12:30 y de 17:30 a 21 horas de lunes a viernes e intima nuevamente se lo reintegre a su lugar de trabajo y se abone su remuneración del mes de marzo, bajo apercibimiento de denunciar el contrato de trabajo. En respuesta del mismo el accionada remite en fecha 22/04/2019 nuevo CD en el cual rechaza las manifestaciones del actor y expresa que no existe violación de su parte, que solamente se le pide la entrega de documentación de su propiedad para el control correspondiente y conocimiento de la situación de la sociedad y de cada socio en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, lo que no significa quita alguna de tareas, señalando que con evasivas discursivas no se presenta ante la empresa a explicar sus labores y que además se tomó conocimiento de la pérdida (entre otras cosas) de la documentación de la firma lo que jamás se informó a su parte ni se rindió cuentas de tal situación a la brevedad, e intima se reintegre a su puesto de tareas para dar explicaciones indispensables para el correcto funcionamiento fiscal y contable de su parte como contador de la firma, poniendo a disposición la remuneración del mes de marzo en el domicilio de la firma, indicando un plazo de 48 hs. de recibida para presentarse en las oficinas de la empresa en el horario de funcionamiento que conoce, todo ello bajo apercibimiento de hacer denuncia del contrato de trabajo por pérdida de confianza y/o abandono de trabajo.

En fecha 24/04/2019 el actor cursa nuevo CD en el que rechaza la epistolar del accionado expresando que la documentación solicitada fue puesta a su disposición el 17/04/2019 y retirada el día 22/04/2019 en la oficina de la Escribana Catalina Minitti, por lo que se encuentra en condiciones de ejercer el control de la misma, manifestando que la situación de la sociedad y de los socios es competencia exclusiva del socio gerente de la firma y la situación de cada socio solo compete a ellos, que nunca tuvo poder de representar a la firma ni a los socios en los negocios o contratos, que solo cumple funciones de contador de la firma en tareas propias de su profesión las que detalla, expresando que no cumple funciones administrativas y que jamás tuvo el horario y lugar de trabajo por lo que no corresponde lo intime en dicho lugar y en horario que cumplen otros empleados, que el funcionamiento fiscal y contable de la firma no depende de su presencia en la empresa sino que se refleja en la documentación que ya fue entregada, alega que además se hicieron declaraciones correspondientes al mes de marzo sin su participación lo que implica una negativa a otorgarle tareas, que la circunstancia de que le impongan un horario fijo y un lugar de tareas distinto a su estudio, implica una novación de tareas que no acepta, por lo que pone su fuerza de trabajo a disposición en las condiciones y modalidades que se desarrolló la relación laboral desde su inicio intimando un plazo de 48 hs. para poner a su disposición el sueldo de marzo/19 en la oficina de escribanía Catalina Minitti.

En respuesta a ello en fecha 29 de abril de 2019 la firma accionada remite nueva epistolar en la cual niega y rechaza las manifestaciones vertidas en TCL anterior y expresa que el Sr. Romero incumple

con las órdenes impartidas e inventa supuestos como despido verbal, no dación de tareas, excesivo ius variandi para esconder sus incumplimientos laborales –declaraciones juradas año 2015 presentada en 0 que luego recayeron en determinación de oficios, multas y embargos- que además no cumplió con las órdenes específicas de presentarse a dar explicaciones y a su vez acompañar documentación contable para su control, sumado a un extravío que aduce de libros de su parte, que no quiere presentarse y cumplir con lo ordenado habiendo sido indicado el día y hora para ello en anteriores misivas, que dicha actitud reticente y de mala fe impide la prosecución de la relación laboral por lo que efectúa denuncia el contrato de trabajo, con justa causa por pérdida de confianza en su persona.

De acuerdo a los hechos descriptos, observo que la empresa recibió una denuncia de despido verbal, el que fue claramente negado por la accionada (contrariamente a lo sostenido reiteradamente por el actor en sus TCLs de fecha 4/4/2019 y 11/4/2019 una y otra vez). El solo hecho de que el actor haya sido citado a una reunión por la empresa, en la CD de fecha 1/4/2019, es demostrativo de que la relación laboral no había sido extinguida, además de la respuesta clara en la misma misiva, donde el empleador dice “ negamos haya existido despido verbal que Ud. aduce” y “ en virtud de la relación que nos une, es que solicitamos se presente a la oficina de la firma”

Ese despido verbal no fue probado en autos: así lo reconoce la sentencia en crisis, aunque luego, cometiendo un error, sostiene que “... El conflicto se inició cuando la empleadora colocó al actor en estado de incertidumbre al ser despedido verbalmente por el socio Rubén Cruz, hecho que no pudo ser probado por el actor”. Si esa circunstancia –el despido verbal- no fue probada, no se puede predicar que la empresa colocó al actor en un “estado de incertidumbre”. Tiene razón en esto el quejoso.

A su vez, considero razonable que la empresa, ante esa denuncia efectuada por su empleado –y aun no existiendo la misma-, lo cite a una reunión informativa, en donde se traten los temas contables de la firma.

No existe hasta aquí un avasallamiento de los derechos del trabajador. El contador cumplía sus funciones en su propia oficina y no resulta extraño ni irrazonable que su empleadora lo cite a una reunión para conocer el estado de situación de la contabilidad de la empresa.

Repárese que habitualmente el contador de una empresa o persona física es contratado de forma autónoma, es decir, como un profesional libre, y que aún en esos casos, es normal que el cliente le pida a aquel una reunión para ser informado respecto de las gestiones pertinentes. Y en esos casos, también lo razonable es que éste último acceda a entrevistarse con su cliente.

Es aquí, entonces, donde observo una actitud reticente –injustificada- del empleado. A pesar de ser citado varias veces para reunirse en la empresa, nunca asistió, ni tampoco ofreció otra fecha en la cual pudiera llevarse a cabo el encuentro. Incluso podría haber ofrecido realizar esa reunión en otro lugar –por ejemplo, su propia oficina-, pero no lo hizo. Además, adujo como excusa para no asistir a la primera convocatoria, el estar ocupado trabajando como síndico en un concurso preventivo, y no dando, reitero, una alternativa al planteo de su empleador.

Es decir, no veo en su actitud la más mínima voluntad de colaboración para con la aquí accionada.

Aquí es, entonces, en realidad, donde debe tenerse por iniciado el conflicto entre empleado y empleador. Esa actitud reticente también la detecto en las misivas enviadas por el empleado posteriormente. Dije que primero procedió a invocar un despido verbal; luego, en su siguiente TCL, insiste con el despido verbal (que ya había sido negado en forma clara por la empresa), y nada dice respecto de la reunión a la cual fue citado, e indica que la documentación estará lista para retirar de su oficina en seis días.

Es importante aquí destacar que la empresa pretendía no solo la entrega de la documentación que le pertenece, sino llevar adelante una reunión informativa con el contador Romero. Del resultado de esa reunión podrían haberse originado diferentes consecuencias: nunca sabremos cual pues el empleado no asistió a la misma.

Es esa actitud la que generó el conflicto entre las partes, el que no pudo ser resuelto y llevó a la promoción de este juicio.

Incluso en su TCL del 11/4/2019, el empleado procede a notificar a su empleador que la documentación fue consignada en una escribanía, en lo que aparece como una actitud demostrativa

de nula colaboración y hasta de falta de voluntad de continuar con el vínculo laboral.

En su tercer TCL aduce un “vaciamiento de tareas” por parte de su empleador, cuando en realidad lo que aquél quería era justamente que se presente en la sede comercial a brindar un informe sobre sus tareas (lógicamente con los libros contables), al mismo tiempo que había negado en forma expresa la extinción del vínculo y decía, con claridad, que la reunión a la que se le solicitaba que asista se sustentaba en el vínculo que los unía. Así, me parece que la empresa pretendía continuar con la relación laboral con su contador, aunque previamente quería, legítimamente, tener una reunión con él para analizar la situación contable y el desempeño de su empleado.

Y ante esos pedidos procedió el aquí actor, reitero, a consignar la documentación en una escribanía, para luego señalar aquel “vaciamiento de tareas” que la empresa habría intentado, en una actitud claramente contradictoria.

Puede observarse entonces que la queja del empleado ya no era, únicamente, el despido verbal invocado, sino que agregaba un “vaciamiento de tareas”, que no fue tal.

Insisto, una vez mas: observo que la empleadora citó varias veces a reunión informativa (el 1, 16 y 22/4/2019) a su empleado, y a pesar de ello, jamás este último se presentó en la empresa, desobedeciendo, entonces, sin fundamento alguno, una instrucción precisa y legitima del aquí demandado, en varias oportunidades.

También es importante resaltar que en la nota del 17/04/2019, presentada en la escribanía Minitti, el contador informa que el día 4/09/2018 denunció el extravío de Libro Diario General, Libro Acta de Asamblea (en rigor de verdad, libro de actas de reunión de socios) y Libro Inventario y Balances. Observo aquí otra falta mas del empleado, pues la empresa recién se entera del extravío de esos libros varios meses después de sucedido tal hecho, y solo en virtud de una consignación de documentación en escribanía decidida por su contador, que no quiso asistir a reunión alguna con su empleador. Considero que el estándar mínimo de conducta exigible al empleado y al profesional le imponía al actor la obligación de comunicar de inmediato tal extravío a sus empleadores, máxime tratándose de libros societarios (Asamblea o de reunión de socios) y contables (Diario, Inventario y Balances) imprescindibles para el desenvolvimiento normal y legal de una sociedad comercial. Hay aquí, sin duda, otra falta grave del empleado.

También señalo que, tomando en cuenta el extravío de esos libros societarios y la falta de notificación de tal evento al gerente de la SRL, evidentemente era indispensable la reunión convocada por la firma en tres oportunidades.

El actor cumplía funciones contables bajo las órdenes de la demandada, desempeñando las mismas no en las oficinas de su empleadora, sino en su estudio contable y sin sujeción de horarios, manejando para ello toda la documentación laboral y contable de la demandada, la cual se encontraba en poder del accionante. E inclusive los testimonios rendidos en la causa dan cuenta que el contador Romero era el único contador de la firma demandada, y los declarantes atestiguan que lo saben porque se desempeñan como empleados de la razón social Antonio Cruz e Hijos SRL, y lo que es más aún el testigo Carrazana atestigua que se encargaba de llevar la documentación necesaria al estudio contable del actor para la realización de sus labores. Resulta claro que el contador Romero, por la índole de sus tareas, cumplía una función de amplia responsabilidad, y es por ello que su actitud reticente a asistir a una reunión informativa, a la cual fuera citado mediante misivas de fecha 01/04/2019, 16/04/2019 y 22/04/2019, las respuestas evasivas o confusas contenidas en sus TCLs, cierta reticencia a entregar la documentación contable de la empresa (lo que recién hace el día 17/04/2019), la falta de información oportuna a su empleador respecto del extravío de documentación societaria y contable evidencia faltas graves que afectaron de un modo comprensible y razonable la confianza depositada por la empleadora en el accionante.

Ahora bien, siendo la causal de despido la pérdida de confianza, cabe señalar que como se trata de un sentimiento subjetivo carece por sí mismo de operatividad para justificar el despido; sin embargo, cuando la pérdida de confianza resulta ser la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso que, por su gravedad, no consiente la prosecución de la relación laboral, a causa de la susodicha pérdida de confianza, entonces sí configura una causal de despido.

Al respecto la jurisprudencia resuelve “ la pérdida de confianza (fundamento en el presente caso del despido con justa causa del actor), traduce en un sentimiento subjetivo irrelevante para el ordenamiento jurídico y son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a

fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral" (C. Nac. del Trab., Sala 8, del 07/09/2001, in re: "De la vega Mazzini, Lucas E. vs. Freddo S.A.").

Se ha señalado que la confianza abreva en el deber de fidelidad que el contrato de trabajo pone en cabeza del trabajador, lo que supone el leal cumplimiento de su trabajo, observando las reglas de corrección y comportamiento adecuadas a un "buen trabajador", conforme las funciones que concretamente se le han encomendado (cfr. Herrera, Enrique, "La confianza en la relación laboral", publicado en "Derecho Laboral – Doctrinas Esenciales", dirigida por Fernández Madrid,, Juan Carlos, La Ley, Bs. As., 2010, t. II, pág. 931).

Como se adelantó, la noción de pérdida de confianza constituye un sentimiento subjetivo, pero, para legitimar el despido fundado en su causa, esta figura debe basarse en un incumplimiento objetivo del trabajador, que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable. (cfr. Ojeda, Raúl Horario -Director-, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, t. III, pag. 370, 372 y 374 citado por la CSJT, en sentencia 732, del 03/09/2010, "Páez Luis Adrián vs. Bank Boston NA s/Cobro de Pesos). De lo anterior surge que la pérdida de confianza no funciona como un supuesto autónomo sino que debe ocurrir un hecho objetivo (situación desleal) que provoca la pérdida de confianza (hecho subjetivo) y que, en relación a la naturaleza y tipo de función encomendada, puede llevar razonablemente al ánimo del empleador la convicción de que hechos similares pueden repetirse en el futuro, frustrándose las expectativas del deber de fidelidad a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable.

Como señalara Fernández Madrid, " las nociones de fidelidad y lealtad, que deben asimilarse al concepto de buena fe del art. 63 LCT, tienen suma relevancia en el contrato de trabajo y engloban un sinnúmero de derechos y obligaciones recíprocas de las partes involucradas, emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracterizan la relación de trabajo. La actuación del trabajador exige el cumplimiento de deberes de conducta entre los que se encuentra el de manifestar su honestidad en el manejo, custodia, guarda o cuidado de los bienes de la empresa y de pulcritud en el manejo de sus negocios. Ante un hecho objetivo que ponga de manifiesto que no se han seguido dichas pautas de conducta, es posible invocar que se ha perdido la confianza en el dependiente, en términos que sugieren la posibilidad de que dicho proceder se proyecte en futuros actos de deslealtad. En el sentido expresado, la pérdida de confianza no constituye una causal autónoma de disolución del contrato y debe sustentarse en hecho o actos del trabajador objetivamente demostrados indicativos de su falta de honestidad". Continúa expresando este autor que " Los supuestos más frecuentes se presentan con motivo de conductas deshonestas del empleado que tiene manejo de fondos, que lleva la contabilidad, que pretende eludir controles de salida o que por ejemplo tiene en su poder inexplicablemente elementos, materiales, herramientas, entre otros, de propiedad de su empleadora. Esto significa una valoración del acto deshonesto y de sus influencias en el contexto de la empresa" (Fernández Madrid Juan Carlos, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada", Tomo III, 2a. ed. actualizada y ampliada, La Ley, 2012, págs. 1892-1894).

Asimismo, Fernández Madrid, en la obra citada sostiene que " La relación entre responsabilidad del cargo y falta cometida constituye un parámetro válido para apreciar la validez de la sanción de despido y puede sostenerse que cuanto mayor es la jerarquía de la función desempeñada es también mayor la obligación de cuidar la imagen de la empresa y de cumplir con las obligaciones del cargo. Por eso la falta cometida por un empleado jerarquizado debe apreciarse con mayor severidad, toda vez que el poder disciplinario del principal no tiene el grado de elasticidad que puede tener el ejercicio respecto de un trabajador de menor jerarquía, siendo esencial en este tipo de relaciones el factor confianza" (ob.cit., pág. 1851).

Desde tal perspectiva, los hechos en los que aparece involucrado el trabajador son razonablemente configurativos de una situación objetiva de pérdida de confianza, especialmente considerando la complejidad e importancia de las labores cumplidas por el actor en el caso de autos, al desempeñar el mismo funciones contables amplias, siendo además el único contador de la empresa, a la vez que realizaba las mismas en su estudio contable, sin sujeción a horarios, y contando para ello con toda la documentación laboral y contable de su empleadora en su poder. Es por ello que la reticencia a entregar a la demandada tal documentación, como también el incumplimiento de la orden específica y reiterada de su empleadora de presentarse a informar y explicar a los socios de la firma el estado

de la situación contable, sumado ello a la pérdida de libros contables de suma importancia para la demandada, y que recién se puso en conocimiento de tales hechos a la empleadora siete meses después de acontecido (y porque la empresa le pidió una reunión informativa), configuran faltas graves que justifican la pérdida de confianza del empleador en su dependiente y la decisión rupturista adoptada por la empleadora, la cual se encuentra justificada.

En tal sentido, jurisprudencia que comparto resuelve que " La pérdida de confianza se basa en la existencia de la conducta objetivamente reprochable, más allá del daño que la misma hubiere causado al empleador; pues lo que se valora es el cumplimiento del deber de fidelidad del trabajador, y lo significativo para juzgar su obrar no es otra cosa que el acto desleal en sí mismo" (Conf. C.N.A.T., Sala IX, 29/12/2009, 'Cardozo, Mario Fernando vs. General Sweet S.A.', La Ley Online, AR/JUR/62921/2009; Sala VII, 09/12/2008, 'Valiñas Suárez, Marisol Verónica vs. Telecentro S.A.', La Ley Online, AR/JUR/20584/2008; Sala I, 25/11/2008, 'Ponce, Daniel Esteban vs. Transportes Automotores La Estrella S.A. y otro', La Ley Online, AR/JUR/16374/2008)". Y: " La relación de trabajo se desarrolla en un marco de convivencia y armonía propio de lo que surja del contrato y de aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo (arts. 62 y 63 LCT). En ese ámbito, esencialmente social, es lógico que el empleador deposite una gran cuota de confianza en quien se obliga a prestar o preste servicios (art. 25 LCT), porque las tareas correspondientes efectivamente deben realizarse con fidelidad y lealtad, permitiendo una razonable prosecución de la relación laboral. Si ello no ocurre, la confianza se pierde y puede llegarse a la rescisión justificada de la relación, en tanto los hechos que motivan la sobreviniente falta de confianza implican que el empleador ha perdido la fe y el respeto que debe merecerle el subordinado" (cfr. C Trab., Mendoza, Sala 6, 24/08/1993, citado por Miguel Ángel Maza en "Régimen de Contrato de Trabajo", Tomo III, 1a. ed., La Ley, 2012, pag. 385).

De acuerdo a todo lo expresado, encuentro acreditada la causal invocada por la firma accionada para aplicar la máxima sanción al actor, por lo que reitero, el despido dispuesto resulta justificado al haberse demostrado que incumplió con las obligaciones a su cargo, calificándose su conducta de injuriante y con entidad tal para justificar la extinción del contrato de trabajo (arts. 10, 63 y 242 CLT).

Cabe tener presente también que la demandada cumplió con los requisitos esenciales exigidos por la ley de fondo para el ejercicio del poder sancionador, esto es, la comunicación fehaciente y la causa detallada, acreditándose en autos de modo concreto el obrar injuriante y grave del actor.

4. Por los fundamentos expuestos, propicio que se admita el recurso de apelación deducido por la parte demandada y que se revoque parcialmente la sentencia definitiva N° 55 del 2903/2023 y su aclaratoria -sentencia N° 63- de fecha 30/03/2023, dictada por el Juzgado del Trabajo de la I Nominación, en cuanto tiene por injustificado el despido directo, debiéndose practicar nueva planilla, descontando únicamente las indemnizaciones derivadas del despido causado; esto es, antigüedad art. 245 LCT, preaviso art. 232 LCT, integración mes de despido art. 233 LCT, SAC s/ preaviso y art. 2 ley 25.323, como así también modificar las costas y consecuentemente los honorarios de acuerdo a lo resuelto (conf. Art. 782 NCPCC supl.).

Planilla adjunta en formato PDF

5. Costas de primera instancia:

En mérito a lo expuesto y al resultado del pleito –rubros y monto demandados, y los que finalmente proceden-, entiendo justo que las costas de primera instancia sean impuestas de la siguiente manera: la parte demandada soportará el 35% de las costas totales y la actora el 65% restante (artículos 49 del C.P.L. y art 63 NCPCC supl).

6- Honorarios de primera instancia.

Habiéndose modificado el monto de condena y el resultado del pleito, corresponde adecuar la regulación de los honorarios de los letrados que han intervenido en la tramitación del proceso hasta el dictado de la sentencia definitiva, conforme artículo 782 del NCPCC de aplicación supletoria al fuero.

A los efectos del cálculo de honorarios de primera instancia es de aplicación, atento el resultado arribado, el artículo 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en la demanda en la suma de $1.807.379,79 debidamente corregido con la tasa activa de interés que publica el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos comerciales y reducido al 40 %, lo que arroja el siguiente resultado: $1.994.841,22 (pesos un millón novecientos noventa y cuatro mil ochocientos cuarenta y uno con veintidós centavos).. (conf. Planilla adjunta en formato PDF).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 39, 60 y concordantes de la ley N° 5.480, se regulan los honorarios de los profesionales intervinientes de la siguiente forma:

Letrada María Alicia González Mestre, por su actuación en el doble carácter como apoderada del actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento el 11% más el 55%, en la suma de $ 340.120,43 (pesos trescientos cuarenta mil ciento veinte con cuarenta y tres centavos).

Letrado Oscar Fernando Parache, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la accionada en las tres etapas del proceso de conocimiento el 13% más el 55% en la suma de $ 401.960,51 (pesos cuatrocientos un mil novecientos sesenta con cincuenta y un centavos).

Contadora Fabiola Rosa Agüero, por su labor como perito contadora el 3% la suma de $ 59.845,24 (pesos cincuenta y nueve mil ochocientos cuarenta y cinco con veinticuatro centavos).

7.- En atención al resultado del recurso, las costas originadas en esta instancia deberán imponerse a la actora vencida, de conformidad a lo dispuesto por los arts. 49 del CPL y 63 del NCPCC.

8- Honorarios de segunda instancia: conforme lo normado por el artículo 46 inciso 2 del CPL, corresponde regular los honorarios generados en esta Instancia, según los parámetros fijados por la ley 5.480 en su artículo 51:

Letrada María Alicia González Mestre, el 25 % de lo regulado en primera instancia en la suma de $ 85.030,11 (pesos ochenta y cinco mil treinta con once centavos).

Letrado Oscar Fernando Parache, el 35% de lo regulado en primera instancia en la suma de $ 140.686,18 (pesos ciento cuarenta mil seiscientos ochenta y seis con dieciocho centavos).

Voto de la Sra. Vocal preopinante Malvina María Seguí.

Comparto los fundamentos vertidos por el Sr. Vocal preopinante y voto en igual sentido.

Por ello y en mérito al Acuerdo que antecede, el Tribunal,

R E S U E L V E

I) HACER LUGAR al recurso de apelación interpuesto por la accionada en contra de la sentencia definitiva N° 55 del 2903/2023 y su aclaratoria sentencia N° 63 de fecha 30/03/2023, dictada por el Juzgado del Trabajo de la I Nominación, la que se revoca en lo pertinente de acuerdo al resultado del recurso. En sustitutiva se dicta lo siguiente: “I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA promovida por Ramón Valentín Romero de las condiciones personales que constan en autos, en contra de la firma Antonio Cruz e Hijos SRL, a quien se condena a pagar al actor la suma de $ 772.659,36 (pesos setecientos setenta y dos mil seiscientos cincuenta y nueve con treinta y seis centavos) en concepto de vacaciones proporcionales, SAC proporcional, sueldos impagos, multa art. 80 LCT, conforme lo considerado. Asimismo absolver a la accionada de los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC s/preaviso e indemnización art. 2 Ley 25323, de acuerdo a lo considerado. Los importes declarados procedentes, deberán ser abonados dentro del plazo de 10 días de quedar firme el presente fallo, bajo apercibimiento de ley, de acuerdo a lo tratado. II) COSTAS, conforme lo considerado. III)

HONORARIOS, según lo tratado se regulan los siguientes: letrada María Alicia González Mestre la suma de $ 340.120,43 (pesos trescientos cuarenta mil ciento veinte con cuarenta y tres centavos). Letrado Oscar Fernando Parache, la suma de $ 401.960,51 (pesos cuatrocientos un mil novecientos sesenta con cincuenta y un centavos). Contadora Fabiola Rosa Agüero la suma de $ 59.845,24 (pesos cincuenta y nueve mil ochocientos cuarenta y cinco con veinticuatro centavos).

II) COSTAS de Alzada, conforme lo considerado.

III) HONORARIOS generados en esta Instancia:

Letrada María Alicia González Mestre la suma de $ 85.030,11 (pesos ochenta y cinco mil treinta con once centavos).

Letrado Oscar Fernando Parache, la suma de $ 140.686,18 (pesos ciento cuarenta mil seiscientos ochenta y seis con dieciocho centavos).

IV) REGISTRESE y oportunamente archívese.

HÁGASE SABER.

PEDRO PATRICIO STORDEUR MALVINA MARIA SEGUI

Actuación firmada en fecha 25/08/2023

Certificado digital:
CN=IBAÑEZ Ernesto Tomas, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20175263102

Certificado digital:
CN=SEGUÍ Malvina María, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27126757099

Certificado digital:
CN=STORDEUR Pedro Patricio, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20235184061

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.